

Susanna Veneranta

SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA KOSKEVAN  
TYÖEHTOSOPIMUKSEN PALKANLISÄT  
CASE BALTIC TANK OY

Liiketalouden koulutusohjelma  
Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto  
2012

# SÄILIÖAUTO- JA ÖLJYTUOTEALAA KOSKEVAN TYÖEHTO- SOPIMUKSEN PALKKANLISÄT - CASE BALTIC TANK OY

Veneranta, Susanna  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Syyskuu 2012  
Ohjaaja: Silventoinen, Marjatta  
Sivumäärä: 42  
Liitteitä: 1

Asiasanat: paikallinen sopiminen, työaika, työehtosopimus, palkka

---

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on nestemäisten kemikaalien varastointiin erikoistunut yritys, Baltic Tank Oy. Työn tarkoitus on laatia työehtosopimuksen soveltamisohje. Käsiteltävä työehtosopimus on AKT:n säiliöauto- ja öljytuotealaa koskeva työehtosopimus. Ohjeeseen on koottu ainoastaan ne kohdat, jotka on havaittu ongelmallisiksi yrityksessä.

Jotta työntekijälle voitaisiin maksaa palkka oikein perustein, on tunnettava laaja kirjo erilaisia lakeja, säädöksiä ja sopimuksia. Peruskivenä on lainsäädäntö, joista olennaisimpana Työaikalaki (605/1996) ja Työsopimuslaki (55/2001). Työehtosopimuksilla täsmennetään lainsäädännön määräyksiä sekä sovitaan alakohtaisesti yleensä työntekijän kannalta paremmista eduista. Viime vuosina neuvottelukierroksilla on ollut suuntauksena paikallisen sopimisen lisääminen. Minimiehdot, jotka määräytyvät lain ja työehtosopimusten perusteella, ovat paikallisessa sopimisessa taustalla turvaamassa työntekijän etuja. Paikalliset sopimukset kohdistuvat yleisimmin palkkaukseen sekä työaikaan.

Teoriaosa koostuu työmarkkinoiden sopimusjärjestelmästä yleisesti sekä työaikalainsäädännön määräyksistä, jotka liittyvät tutkimusongelmaan. Käsiteltävät määritteet ovat säännöllinen työaika, säännöllisen työajan ylittäminen sekä lepoajat ja sunnuntaityö.

Case - osiossa käsitellään yrityksen kannalta olennaisia työehtosopimuksen määräyksiä. Esiin tulleet ongelmat koskevat suurjuhlapyhäkorvausta, vapaapäivälisää sekä työvuorokauden vaihtumista kesken työvuoron. Ongelmien ratkaisussa tutkittiin kirjallisuutta, oikeuskäytäntöä sekä haastateltiin asiantuntijoita. Asiantuntijoina käytettiin työsuojelupiirin sekä työnantaja- ja työntekijäliittojen edustajia.

Opinnäytetyön pohjalta laadittiin tiivistetty ohjeistus case - yrityksen käyttöön. Ohjeistuksessa käsiteltävät asiat ovat opinnäytetyön case - osiossa olevat kohdat eli työvuorokauden vaihtuminen, vapaapäivätyölisä, suurjuhlapyhät, matkustusaika, koulutuspäivät sekä hälytysluontoinen työ ja varallaolo.

# ADDITION TO WAGES ACCORDING TO COLLECTIVE AGREEMENT OF TANK TRUCK AND OILPRODUCT SECTOR CASE BALTIC TANK LTD

Veneranta, Susanna  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business  
September 2012  
Supervisor: Silventoinen, Marjatta  
Number of pages: 42  
Appendices: 1

Keywords: local bargaining, working hours, collective agreement, salary

---

The thesis is commissioned by Baltic Tank Ltd, a company providing liquid storage services. The purpose of this thesis is at preparing practical guidelines on application of the regulations of generally binding collective agreement. Collective agreement to be handled is tank truck and oil produce sectors agreement. The thesis focuses on problematic areas specified by the client.

To be sure that wages are calculated right employer needs to familiarize with many regulations of laws and generally binding collective agreements. The most relevant laws for the purposes of this thesis are working hours Act (605/1996) and Employment contract Act (55/2001). In general collective agreements offer employees better benefits within certain industry but can also derogate from the law in certain areas of law, notably working time. Recently local bargaining has gained more ground and wages and working hours of employees are typically agreed locally. In local bargaining has to notice that minimum conditions are defined by laws and collective agreements.

The theory part of this thesis handles collective bargaining system of labour market in general and relevant labour laws. Certain key concepts such as regular working hours, pay and compensation for extra hours, overtime, Sunday work and rest periods are discussed.

The latter part of this thesis applies regulations of binding collective agreement essential in practice of the client company. Public holidays, holiday compensation and how to pay overtime when working day changes during shift were the main problems in this thesis. The main sources used in problem solving were literature, case-law and interviews of specialists in Occupational safety and health administration, employer organizations and labour unions.

In the basis of the thesis was made concise guidelines given to the Baltic Tank Ltd for company use in calculation of pay and compensation for overtime, for specific situations and for holidays regulated in collective agreement of tank truck and oil produce sector.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	6
2.1	Tutkimusongelma ja -menetelmät.....	6
2.2	Palkanlaskenta prosessina Baltic Tank Oy:ssä .....	8
3	TYÖMARKKINOIDEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ.....	10
3.1	Tulopolitiikasta raamiratkaisuun .....	10
3.2	Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän rakenne .....	11
3.3	Työlainsäädäntö .....	12
3.4	Työehtosopimus.....	12
3.4.1	Työehtosopimuksen merkitys.....	12
3.4.2	Työehtosopimuksen tulkinta .....	14
3.5	Paikallinen sopiminen .....	15
4	TYÖAIKA.....	18
4.1	Säännöllinen työaika.....	18
4.2	Säännöllisen työajan ylittäminen .....	20
4.2.1	Lisätyö.....	20
4.2.2	Ylityö.....	21
4.2.3	Ylityön korvaaminen .....	21
4.2.4	Ylityön enimmäismäärät .....	23
4.3	Lepoajat ja sunnuntaityö .....	23
4.3.1	Sunnuntaityö.....	23
4.3.2	Päivittäinen lepoaika .....	24
4.3.3	Vuorokausilepo.....	25
4.3.4	Viikoittainen vapaa-aika.....	26
5	CASE BALTIC TANK OY .....	28
5.1	Baltic Tank Oy.....	28
5.2	Työvuorokauden vaihtumisen merkitys ylityölaskentaan .....	28
5.3	Vapaapäivälisä .....	31
5.4	Suurjuhlapyhäkorvaus sekä poikkeukselliset aatot ja lauantait .....	32
5.5	Matkustusaika ja koulutuspäivät.....	35
5.6	Hälytysluontoinen työ ja varallaolo .....	36
6	POHDINTAA.....	39
	LÄHTEET.....	41
	LIITE	

## 1 JOHDANTO

Tutkimukseni tarkoitus on hankkia perustiedot, joiden pohjalta laaditaan toimeksiantajalle sovellusohje työehtosopimuksen ongelmakohdista, jotka ovat käytännössä esiin tulleita. Ongelmat liittyvät kaikki työaikaan ja sen korvaamiseen. Tutkimuksessa teoria luo vahvan pohjan itse ongelman ratkaisulle. Työehtosopimuksen soveltaminen ja tulkinta vaatii laajaa pohjatietoa työelämän lainsäädännöstä. Työehtosopimuksien kirjoitettu teksti on usein luettavissa eri tavoin riippuen siitä, onko lukija työntekijä vai työnantaja. Kun työehtosopimuksessa ei ole käytetty esimerkkejä, voi käytännön soveltaminen olla hyvinkin haasteellista.

Teoriaosuudessa tuon esille ongelmanratkaisun kannalta keskeisiä työaikalain kohtia sekä hieman käsittelen työmarkkinoiden sopimusrakennetta sekä paikallisen sopimisen piirteitä. Koska opinnäytetyöni tarkoitus on luoda toimeksiantajalle ohjeistus, myös teoria on koottu case-yritys huomioon ottaen. Esimerkiksi työaikamalleista on käsitelty ainoastaan case-yrityksessä käytössä olevat.

Toimeksiantaja, Baltic Tank Oy, on nestemäisten kemikaalien varastointiin erikoistunut yritys. Toimipisteet sijaitsevat satamissa kuudella paikkakunnalla; Hamina, Turku, Rauma, Kaskinen, Kemi ja Kokkola. Yrityksen palveluksessa on 26 henkilöä. Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen piirissä työskentelee työntekijöistä noin puolet. Opinnäytetyössä on käsitelty työajan korvaamista kuukausipalkkalaisille, koska se on pääasiallinen palkkausmuoto yrityksessä.

Baltic Tank Oy on ottanut käyttöön työajanseurantajärjestelmän, josta palkanmaksuaineisto siirretään sähköisesti palkanlaskentaan. Ohjeistusta tarvitaan yrityksessä, sillä järjestelmä ei pysty tunnistamaan kaikkia palkanlisiä. Työehtosopimuksen mukaisia lisiä joudutaan viemään manuaalisesti järjestelmään ja tämän opinnäytetyön pohjalta laaditun ohjeistuksen toivotaan helpottavan esimiesten työtä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tutkimusongelma ja -menetelmät

Yrityksessä otetaan käyttöön sähköinen työajanseurantajärjestelmä, josta valmis palkka-aineisto voidaan siirtää palkanlaskentaan. Samalla halutaan luoda yhtenäinen käytäntö yrityksen sisälle työehtosopimuksen soveltamisesta.

Työajantulkinta- ja seurantaohjelmaan on ohjelmoitu valmiiksi seuraavat säännöt:

- vuorokautiset määrät normaalityölle, lisätyölle ja ylityölle
- viikottaiset määrät normaalityölle ja ylityölle
- työaikaan sidotut palkanlisät, kuten iltalisä
- tapahtumaan liitettävät lisät, kuten varallaolo- ja hälytyskorvaus.

Tutkimusongelman työssäni muodostavat tapahtumaan liitettävät lisät. Näitä lisiä järjestelmä ei automaattisesti laske työajasta, vaan ne pitää viedä manuaalisesti järjestelmään jokaiselle työntekijälle erikseen.

Tarkoituksena on selvittää miten seuraavat lisät muodostuvat palkanlisiksi:

- varallaolokorvaus
- hälytyskorvaus
- vapaapäivälisä
- arkiptyhän aattokorvaus
- suurjuhlapyhäkorvaus.

Tutkimuksellani haen myös ratkaisua yrityksessä esiin tulleisiin ongelmiin, jotka liittyvät matkustusaikaan ja koulutuspäiviin sekä miten työvuorokauden vaihtuminen kesken työvuoron vaikuttaa ylityölaskentaan.

Kuten Koivula, Suihko ja Tyrväinen (2001,31) määrittelevät laadullisen tutkimuksen, sen tarkoitus on ymmärtää ja tulkita. Vilkkä ja Airaksinen (2003) puolestaan määrittelevät toiminnallisen opinnäytetyön niin, että sen tarkoituksena on käytännön toiminnan ohjeistaminen ja opastaminen. Molemmat edellä mainitut piirteet löytyvät opinnäytetyöstäni.

Tutkimukseni tarkoitus on ymmärtää ja tulkita sekä työlainsäädäntöä että työehtosopimusta. Lopputuloksena on tarkoitus saada ohjeistus yrityksen käyttöön sekä palkanlaskennan tueksi.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellinen ote näkyy ensisijaisesti teorian valinnassa. Opinnäytetyöni on kiinteästi sidoksissa lakeihin ja asetuksiin. Pyrin tuomaan esiin ne lait ja asetukset, joilla on merkitystä työehtosopimusta sovellettaessa. Lakitekstin lukeminen ja tulkitseminen on hankalaa, joten tutkimuksessa on käytetty kirjallisuutta, josta löytyy käytännön esimerkkejä. Oikeuskäytännöistä löytyy paljon materiaalia jota voidaan käyttää hyväksi ongelmien ratkaisemisessa. Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä tarkastellaan työaikalakia, työehtosopimusta sekä paikallista sopimista.

Työehtosopimuksen tulkinnassa ensisijaista on se, mitä on kirjoitettu. Sopimusosapuolten tarkoitus pitää myös ottaa huomioon tulkintaa tehtäessä. Neuvotteluehdotukset ja neuvottelupöytäkirjat eivät kuitenkaan ole saatavilla, joten tarkoituksen selvittämiseksi on haastateltava liittojen edustajia. Haastattelu toteutetaan puoli-strukturoidusti eli esitetään samat kysymykset molemmille osapuolille. Jos osapuolten näkemykset eroavat toisistaan, pitää selvittää mikä on alan yleinen käytäntö. Paikallisen sopimisen mahdollisuus on hyvä myös selvittää, jotta päästäisiin molempia osapuolia tyydyttävään lopputulokseen.

Työaikalaki ja työehtosopimus ovat todella laajoja käsitteitä, joiden soveltamisesta voisi tehdä useammankin tutkimuksen. Rajaan opinnäytetyöni koskemaan Baltic Tank Oy:n työaikamalleja sekä tutkimusongelmien kannalta merkityksellisiä työaikalain sekä työehtosopimuksen pykälää.

## 2.2 Palkanlaskenta prosessina Baltic Tank Oy:ssä

Yrityksessä palkanlaskenta on ulkoistettu. Käytännössä tämä tarkoittaa, että aineiston pitää olla valmis kun se lähetetään palkanlaskijalle. Palkanlaskija ei tunne yrityksen toimintoja eikä osaa soveltaa ja miettiä mitä tunti-ilmoituksissa on tarkoitettu.

Käytännössä prosessi toimii niin, että työntekijä täyttää sähköisen tunti-ilmoituksen, johon hän merkitsee työssäoloaikansa. Järjestelmä laskee automaattisesti työajasta laskettavissa olevat palkanlisät kuten:

- iltalisä
- yölisä
- sunnuntailisä
- ylityökorvaukset.

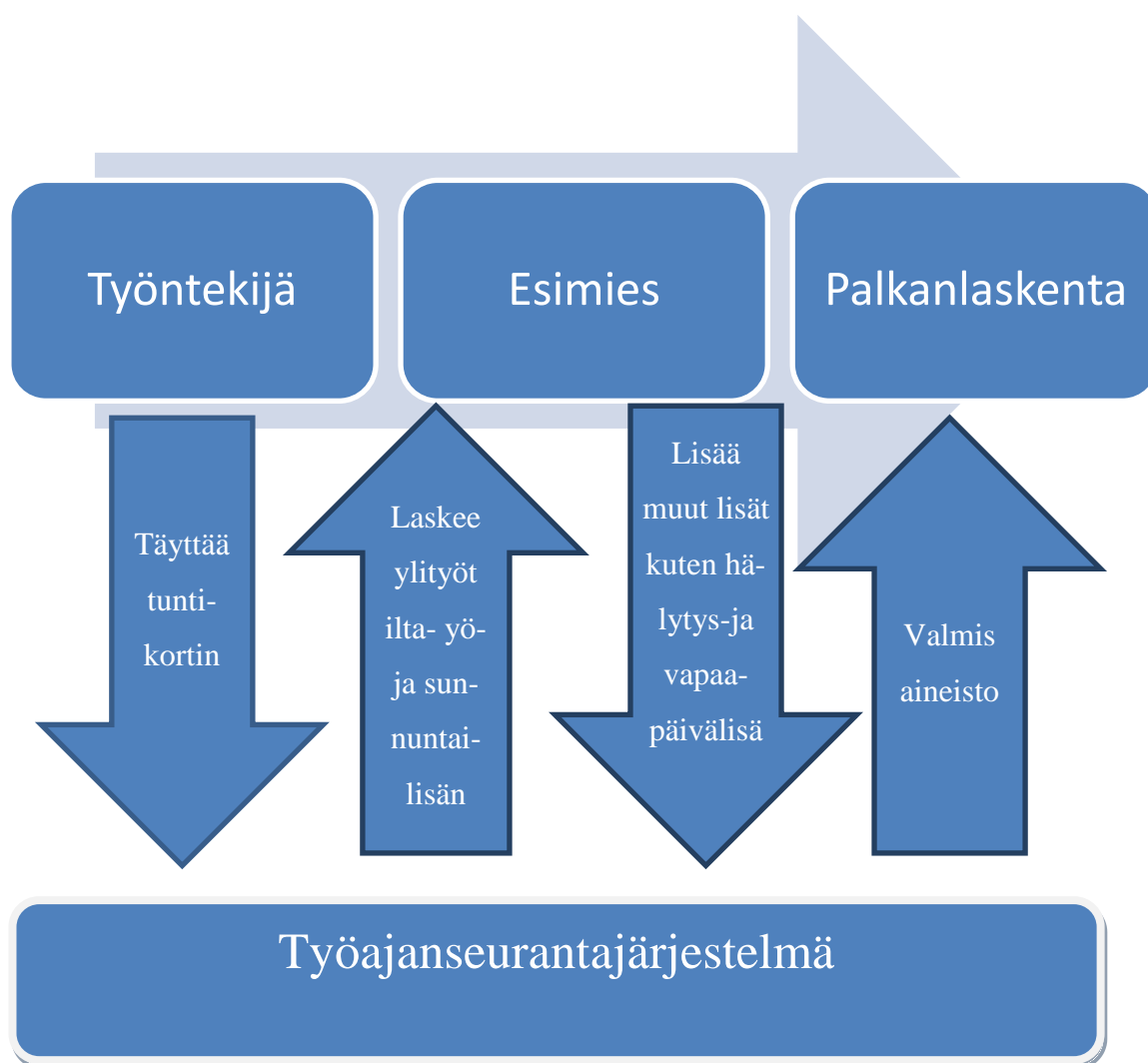
Tunti-ilmoitus lähetetään esimiehelle, joka tarkastaa tuntien oikeellisuuden sekä lisää manuaalisesti lisättävät lisät:

- varallaolokorvaus
- hälytysraha
- vapaapäivälisä
- arkipyhän aattokorvaus
- suurjuhlapyhäkorvaus.

Tämän jälkeen tunti-ilmoitus lähtee määräpäivään mennessä palkanlaskijalle, joka laskee palkan. Palkanlaskija lähettää aineiston pankkiin ja yrityksen talouspäällikölle. Sovittuna palkanmaksupäivänä aineisto menee maksuun, ja työntekijä saa palkkansa.



Kuva 1 Työvuorosta palkanmaksuun Baltic Tank Oy:ssä



### 3 TYÖMARKKINOIDEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ

#### 3.1 Tulopolitiikasta raamiratkaisuun

Suomen työmarkkinoiden ehdot on määritelty melko keskittyneesti. On harjoitettu ns. kolmikantaan perustuvaa tulopolitiikkaa (tupo). Valtiovallan ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tasolla on määritelty yleispuitteet (tupo ja lainsäädäntö), josta seuraa, että ratkaisut ovat maltillisia ja yleistä oikeudenmukaisuutta edistäviä. Liittojen tasolla on solmittu kollektiivisopimukset, joissa on määritelty sopimusalakohdaisesti mm. palkat ja yleiskorotukset. Paikalliselle tasolle on jäänyt edellisten soveltaminen. (Kairinen, Uhmavaara & Murto 2008, 13)

Vuonna 2008 Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) antoi tupolle ns. kuoliniskun. EK ei ole neuvotteluosapuolena enää työehtosopimusneuvotteluissa vaan sopimukset neuvotellaan toimialakohtaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että lainsäädäntöasiat erotetaan sopimusprosessista. (Pohjanpalo 2008)

Syksyllä 2011 solmittiin ensimmäinen raamisopimus. Raamisopimus on uusi sopimusmalli, jossa keskusjärjestöt sopivat kustannusraamit. Liitto- ja yritystasolle jää sovittavaksi palkka ja tekstikysymykset. Raamisopimukseen syntymiseen liittyi myös valtiovallan toimenpiteitä, kuten hallituksen lupaus palkansaajien ja yritysten veronkevennyksestä. Merkittävin ero tupon ja raamisopimuksen välillä on, että raami jättää liittotasolle paljon enemmän vapauksia neuvotella työehdoista. (Elinkeinoelämän Keskusliiton www-sivut, 2012)

Suomalaisille työmarkkinoille tunnusomaista on korkea järjestäytymisaste. Kokonaisjärjestäytymisaste kuvaa keskusjärjestöjen jäsenmäärää suhteessa potentiaaliin jäseniin. Vuoden 2009 lopussa kokonaisjärjestäytymisaste oli 91,7 %. Edunvalvonnan piirissä olevien palkansaajien järjestäytymisaste samaan aikaan oli 67,4 %. Jälkimmäinen luku kuvaa paremmin työmarkkinatilannetta, sillä laskennassa on jätetty opiskelijat ja eläkeläiset ulkopuolelle ja näin perusjoukko on laskennallisesti edustavampi. (Ahtiainen 2011, 32)

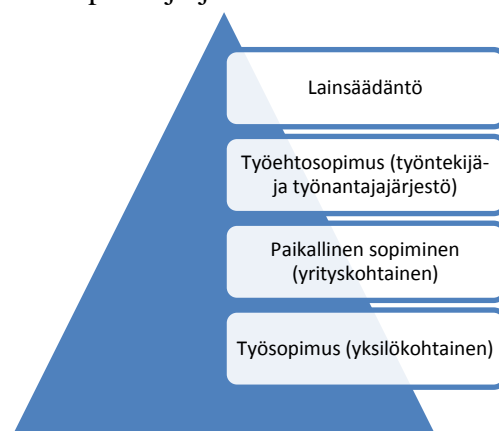
Baltic Tank Oy ei ole työnantajajärjestön jäsen. Työnantajapuolen yhdistys sopimusneuvotteluissa on Öljytuote ry. Öljytuote ry on Kemianteollisuus ry:n sopimusyhdistys. Kattojärjestönä vaikuttaa EK, jolla on 27 jäsenliittoa. EK:n jäsenistä 96 % on pk-yrityksiä. (Elinkeinoelämän Keskusliiton www-sivut 2012)

Työntekijöiden edustajana työehtosopimusneuvotteluissa toimii AKT eli auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto. AKT:n kattojärjestö on Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK). SAK on Suomen suurin etujärjestö. Se on yli miljoonan suomalaisen ja 20 ammattiliiton kattojärjestö. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön www-sivut 2012)

### 3.2 Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän rakenne

Kuva 2 kuvaa rakennetta, joka vallitsee työmarkkinoiden laeissa ja säädöksissä. Pyramidissa alimpana olevilla sopimuksilla ei voida sopia huonommista ehdoista kuin ylempänä olevissa on määrätty. Esimerkiksi työsopimuksessa mainittu tuntipalkka ei voi olla huonompi kuin työehtosopimuksessa mainittu minimipalkka. Tästä poikkeuksena on laeissa erikseen mainitut kohdat, joilla annetaan työehtosopimuksilla mahdollisuus sopia toisin. Työntekijän asemaa ja etuuksia voidaan parantaa paikallis- ja työsopimuksilla. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työsuhteiden minimiehdot. (Paanetoja 2009, 12)

Kuva 2 Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä



### 3.3 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö on laajalti pakottavaa lainsäädäntöä. Tämä tarkoittaa, ettei lakia huonommista ehdoista voida sopia ellei laissa ole erikseen tätä mainittu. Työsopimuslain 13 luvun 6 § määrittelee säännösten pakottavuuden ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijän tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.” Saman luvun 7 §:ssä on määritelty laajasti lain kohdat, joista työehtosopimuksella voidaan sopia muuta, näitä kutsutaan puolipakottaviksi. Esimerkiksi palkanmaksukausi ja ajankohta ovat sovittavissa erikseen. (Työsopimuslaki 55/2001, 6 § & 7 §)

Työaikalain säännöksiä, joista voidaan sopia valtakunnallisilla työehtosopimuksilla ovat mm.:

- säännöllinen työaika (keskimäärin 40h/vko enintään 52 viikon tasoittumisjaksona)
- varallaoloaika
- lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset
- yötyön määritelmä
- työajan käsite
- lepoajat ja sunnuntaityö
- viikottainen vapaa-aika sekä siitä poikkeaminen
- työajan tasoittumisjärjestelmä
- työvuoroluettelon laatiminen.

(Työaikalaki 605/1996, 39§, 40§ & 40a §)

### 3.4 Työehtosopimus

#### 3.4.1 Työehtosopimuksen merkitys

Työehtosopimuksilla on kaksi keskeistä merkitystä. Samoin kuin työaikalaille, sopimuksilla on tarkoitus määritellä vähimmäisehdot työsuhteelle. Samalla tarkoituksena

on myös taata työrauha. Työehtosopimuslaissa on määritelty solmimisesta, sitovuudesta, noudattamisesta sekä työrauhavelvoitteesta. (Kauppinen 2005, 156)

Työehtosopimuksen yksi keskeinen tunnusmerkki on, että se on normisopimus. Yleisten sääntöjen mukaan sopimus velvoittaa vain osapuolia, mutta normisopimuksella voidaan asettaa myös sopijajärjestöjen jäsenyrityksille ja työntekijöille velvoitteita. (Salonheimo 2008, 12)

Työntekijäliitot edustavat työehtosopimusneuvotteluissa yksittäisiä työntekijöitä. Näin ollen voidaan katsoa että osapuolten kesken vallitsee tasapaino. Tästä pariteettiajatuksesta johtuen työehtosopimuksilla voidaan sopia monista kohdista toisin kuin työlaainsäädännössä on määritelty. Työsopimuksilla ei voida sopia huonommista ehdoista juuri siitä syystä, että työntekijän katsotaan olevan heikompi osapuoli. (Salonheimo 2008, 13)

Järjestäytymätön työnantaja on velvollinen käyttämään yleissitovaa työehtosopimusta työsuhteissa, jos se tarjoaa lakia paremmat edut työntekijälle. Tutkimuksessani käsiteltävä säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimus on yleissitova.

Yleissitovuus vahvistetaan viranomaismenettelyllä. Työehtosopimuslaissa on määritelty vaatimukset työehtosopimukselle, jotta se voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Tärkeimmät periaatteet ovat valtakunnallisuus ja edustavuus. Valtakunnallisuudella tarkoitetaan, että sopijapuolina ovat sellaiset työmarkkinajärjestöt, joiden toiminta kattaa koko maan. Edustavuusvaatimus täyttyy, kun työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä. Käytännössä on työnantajan velvollisuus selvittää löytyykö alaa koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos sellainen löytyy, on sen ehdot otettava yrityksen työsuhteisiin vähimmäisehdoiksi. (Paanetoja 2009, 117)

Työehtosopimuksen toinen päämerkitys on työrauhavelvoite. Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kiellettyjä työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Tällä kiellolla tarkoitetaan toimia, joilla pyritään vaikuttamaan työehtosopimuksen ehtoihin, kuten palkkaan. Työrauha ei kuitenkaan koske sopimuksetonta aikaa, vaan silloin esimerkiksi lakko on mahdollinen toimi sopimuksen aikaansaamisen vauhdittamiseksi. (Paanetoja 2009, 112)

### 3.4.2 Työehtosopimuksen tulkinta

Lakien tulkinnassa ensisijaisena pidetään sitä mitä on kirjoitettu eli puhutaan sanamuodon mukaisesta tulkinnasta. Vasta toissijaisena tulee lainsäätäjien tarkoitus, jos sanamuoto ei ole ehdoton ja selkeä. (Paanetoja 2009, 14)

Työehtosopimuksen tulkinnassa ensisijaisesti pitää selvittää sopijaosapuolten tarkoitus. Työehtosopimukselta edellytetään kirjallista määrämuotoa. Siitä huolimatta työehtosopimusta tulkitaan lähtökohtaisesti, samoin kuin muitakin sopimuksia, jotka on solmittu tasavahvojen osapuolten kesken. Määrämuoto asettaa kuitenkin vähimmäisyhteyden tulkinnan ja sopimuksen tekstin sisällön välille. Muuten yleissitovuu-delle ei olisi riittävää pohjaa. Työehtosopimusta tulkittaessa käytetään kirjallisen sopimuksen lisäksi laajaa aineistoa: neuvotteluesitykset puolin ja toisin, sopimuksen soveltamiskäytäntö, yleinen työmarkkinakäytäntö jne. Työehtosopimusten yhteydessä puhutaan tulkintamonopolista eli osapuolet, jotka voivat muuttaa työehtosopimuksen ehtoja, voivat sopia tulkinnasta määrämuodon rajoissa. (Salonheimo 2008,128)

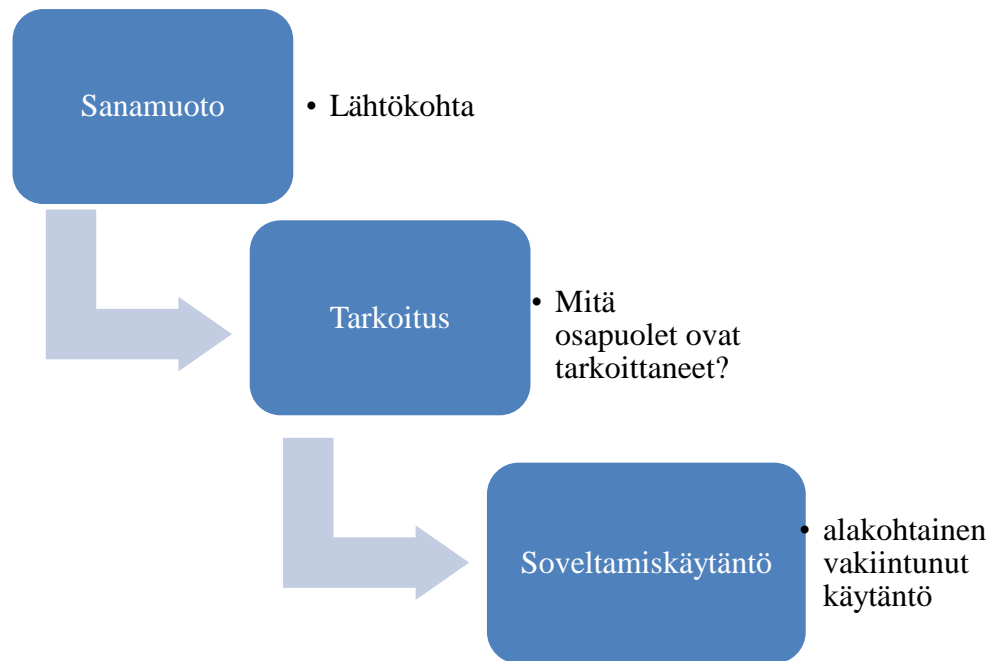
Työehtosopimus on vain yksi työsuhteen ehtoja määrittelevä sopimus. Työehtosopimuksella ei välttämättä ole otettu kantaa kaikkiin asioihin. Aukkoja ei ole tarkoitus täyttää tulkinnoilla vaan lakien säännökset asettavat myös minimiehtoja. (Salonheimo 2008,128)

Lähtökohtana (kuva 3) työehtosopimuksen, kuten muidenkin sopimusten, tulkinnassa on sanamuoto. Sopimuksen sisällöksi pyritään valitsemaan se merkitys vaihtoehtoista, joka kuvaa osapuolten tarkoitusta. Joskus eteen tulee tilanteita, joissa sopijaosapuolten tarkoitusta ei pystytä selvittämään tai tarkoitukset ovat olleet selkeästi erilaiset. Tällöin tulkinta suoritetaan objektiivisesti ja irtaannutetaan kokonaan tarkoituseriaatteesta. Tällaisissa tilanteissa yleensä sovelletaan työmarkkinakäytäntöä tai lähialan sopimuskäytäntöä. Epäselvyysääntöä sovellettaessa riskin tulkinnanvaraisen tekstin sisällöstä kantaa sopimustekstin laatinut osapuoli. (Saloheimo 2008, 130)

Yksittäistapauksissa lähtökohtaisesti työnantaja tekee tulkinnan ehdoista, perustuu ne sitten lakiin, työehtosopimukseen tai työsopimukseen. Tätä kutsutaan väliaikaiseksi tulkintaetuoikeudeksi. Työnantaja myös vastaa tulkintansa oikeellisuudesta.

Työehtosopimuksia koskevissa tulkintaerimielisyyksissä tulisi ensisijaisesti kääntyä sopijaosapuolten puoleen. Näitä yleensä ovat työnantaja- ja työntekijäliitot. (Paanetoja 2009, 15)

Kuva 3 Työehtosopimuksen tulkinta



### 3.5 Paikallinen sopiminen

Käsitteenä paikallinen sopiminen ei ole aivan yksiselitteinen. Yksinkertaistettuna se tarkoittaa työehtosopimukseen perustuvaa työpaikoilla tapahtuvaa työehtojen sopimista. Kun näkökantaa vähän laajennetaan, käsite pitää sisällään myös työntekijän ja työnantajan yhteisymmärrystä lisääviä suostumuksia ja toimintoja. Paikallisen sopimisen perustana voi olla yleinen sopimisvapaus, lain antamat mahdollisuudet poiketa työlainsäädännön säädöksistä tai työehtosopimuksen antamat mahdollisuudet tiettyjen ehtojen sopimisesta paikallisesti. (Elinkeinoelämän Keskusliiton [www-sivut](http://www.sivut) 2012)

Osapuolina sopimisessa ovat yleensä työnantaja sekä työntekijä tai heidän edustajansa. Käytännössä henkilöstöä edustaa useimmiten luottamusmies. Mahdollista on sopia myös työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken. Alakohtaisesti on suuriakin eroja paikallisessa sopimisessa. Toisissa työehtosopimuksissa on määritelty

hyvinkin tarkkaan sopimisen rajat ja menettelytavat. (Elinkeinoelämän Keskusliiton www-sivut 2012)

Järjestäytymättömän työnantajan järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalalla. Jos työntekijät eivät ole luottamusmiestä halunneet valita, on toissijainen työntekijöiden edustaja henkilöstön valitsema muu paikallista sopimusta varten valittu edustaja. Mahdollista on myös, että koko henkilöstö tekee yksimielisesti päätöksen esimerkiksi säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta. Huomioitavaa järjestäytymättömän työnantajan ja luottamusmiehen välisessä sopimuksessa on, että se koskee vain järjestäytyneitä työntekijöitä. Jos taas sopimuksen tekee henkilöstön valitsema edustaja, sopimus koskee edustajan valintaan osallistuneita työntekijöitä. (Sainio 2010, 43)

Työtuomioistuin on päätöksessään työaikaa koskevasta paikallisesta sopimisesta katsonut, ettei luottamusmies ollut oikeutettu tekemään sopimusta työnantajan kanssa. Perusteluna tälle oli, ettei työehtosopimuksessa ollut mainittu luottamusmiestä sopimuksen tekijänä. Luottamusmies olisi tarvinnut työntekijöiltä valtuutuksen sopimuksen tekemiseen. Paikallinen sopimus kumottiin ja työehtosopimuksen määräykset säännöllisestä työajasta katsottiin sovellettaviksi. (TT:2005-8)

Paikallinen sopimus voidaan tehdä sekä suullisesti että kirjallisesti. Tässä, kuten muissakin sopimuksissa, kirjallinen sopimus on suositeltava. On helpompaa näyttää toteen sovitut asiat jos myöhemmin tulee erimielisyyksiä sopimuksen tulkinnasta. On hyvä myös sopia sopimuksen voimassaolosta sekä irtisanomisen mahdollisuudesta. Lain mukaan toistaiseksi voimassaolevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei muusta ole sovittu. (Elinkeinoelämän Keskusliiton www-sivut 2012)

Työajanjärjestelyjä koskevan sopimuksen voimassaolosta on säädetty työaikalain 10 § 2 momentissa. Tasoittumisjakson päättyessä sopimus voidaan irtisanoa kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen, ellei työpaikalla ole sovittu toisin. Pidemmät kuin vuoden sopimukset voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä, kuten toistaiseksi tehty sopimus. Tämä tarkoittaa sitä, että enintään vuodeksi



tehty määräaikainen sopimus sitoo koko voimassaoloajan, mutta pidemmäksi aikaa kuin vuodeksi tehty sopimus muuttuu neljän kuukauden jälkeen irtisanomisen varaiseksi. (Hietala & Kaivanto 2008, 81)

Työaikalain 10 §:ssä on myös säädetty, että työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen aloittamista. Käytännössä kukin työntekijä saa päättää, hyväksyykö edustajan tekemän sopimuksen vai haluaako noudattaa vanhaa työaikaansa. Työntekijän on vain ilmoitettava työnantajalleen kaksi päivää ennen sopimuksen soveltamisen aloittamista. (Hietala & Kaivanto 2008, 82)

Palkan ohella merkittäviä paikallisen sopimisen eriä ovat työaikajärjestelyt. Saarinen (2007, luku 4.4, 2) listaa työaikalain kohtia, joista voidaan sopia paikallisesti:

- korvaus aloittamis- ja lopettamistöistä (TAL 20 §)
- varallaolosopimus ja siitä maksettava korvaus (TAL 5 §)
- sopimus liukuvasta työajasta (TAL 5 §)
- sopimus työvuorokauden ja –viikon vaihtumisen ajankohdasta (TAL 16 §)
- yli- ja lisätyön korvaaminen vapaa-aikana (TAL 22-23 §)
- säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi (max 45 h/vko, 9 h/vrk). (TAL 12 §)

Työntekijän ei ole pakko sopia edellä mainituista asioista työnantajan kanssa, mutta laki antaa siihen mahdollisuuden. Työaikalain mukaan työntekijälle kuuluvia etuja ei saa heikentää paikallisella sopimisella. Työntekijän suostumuksen vaativia kohtia työaikaissa ovat:

- vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen seitsemään tuntiin. (TAL 29 §)
  - viikoittaisen vapaa-ajan antaminen keskimääräisenä. (TAL 31 §)
- (Kairinen, Uhmavaara, Murto 2008, 73)

## 4 TYÖAIKA

### 4.1 Säännöllinen työaika

Säännöllisen työajan käsitettä ei ole työaikalaissa määritelty, mutta se on vakiintunut lainsäädäntöön. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän työsopimuksen mukaista normaalia työaika. Säännöllisestä työajasta työntekijä on oikeutettu saamaan normaalin sopimuksen mukaisen palkkansa. Säännöllisestä työajasta voidaan sopia hyvinkin vapaasti valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Järjestäytymättömälle työnantajalle annetaan työaikelain 10 §:ssä oikeus tehdä paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. (Rautiainen & Äimälä 2008, 60)

Tässä kohdassa on huomioitava, että alle 18 -vuotiaiden työajasta on säädetty erikseen laissa nuorista työntekijöistä (1993/998). Tutkimukseni yrityksessä ei kuitenkaan työskentele alle 18 -vuotiaita, joten opinnäytetyössäni ei käsitellä tätä lakia tarkemmin.

Järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijän välinen paikallinen sopimus säännöllisen työajan järjestämisestä katsotaan oikeudelliselta luonteeltaan työsopimukseksi. Sopimus on kuitenkin tehtävä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiin ja sen asettamissa rajoissa. (Sainio 2010, 42)

Työajaksi luetaan aika, joka käytetään työhön. Lisäksi työaika on aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Pääsääntöisesti ruokatunti ei ole työaika, jos työntekijä voi poistua työpaikalta sen aikana. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyssölä 2009, 85)

Yleissäännös säännöllisestä työajasta määritellään työaikelain 6 § 1 momentissa. Sen mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 h päivässä ja 40 h viikossa. Lakiin ei ole kirjattu määräystä viisipäiväisestä viikosta, joten työnantaja voi jakaa tunnit myös kuudelle päivälle. Käytännössä 1 momentin säännöstä rajoitetaan useilla työaikelain säännöksillä ja työehtosopimuksilla. (Hietala & Kaivanto 2008, 58)

Taulukko 1. kuvaa yleissäännöksen mukaisia vaihtoehtoja työajan järjestämiseen. Työehtosopimuksissa on kuitenkin määräyksiä yhtäjaksoisen vapaa-ajan pituudesta joten työviikko 4 voi olla sen puitteissa rajoitettu. Taulukossa 2. on esitetty esimerkki siitä, miten työaika voidaan järjestää säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen mukaan.

Taulukko 1. Yleissäännöksen mukainen työaika (Äimälä, Åström, Rautiainen, Nyysölä 2009, 87)

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	
Työviikko 1	8	8	8	8	8	V	V	40
Työviikko 2	V	8	8	8	8	8	V	40
Työviikko 3	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	V	V	37,5
Työviikko 4	8	7	7	6	6	6	V	40

Taulukko 2. Esimerkki työaikamalleista Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan TES:n mukaan

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	
Työviikko 1	8	8	8	8	8	V	V	40
Työviikko 2	V	8	8	8	8	8	V	40
Työviikko 3	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	V	V	37,5
Työviikko 4	8	9	7	8	8	V	V	40

Säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimuksessa (2010) on 5 § käsitelty työaika. Pääosin työaika on työaikalain yleissäännöksen mukainen. Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työaika voidaan paikallisesti sopien pidentää enintään 10 tuntiin vuorokaudessa ja 50 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakson aikana, joka saa olla maksimissaan 52 vkoa, työajan pitää tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Työtuntijärjestelmä pitää olla laadittuna työpaikalle vähintään siksi ajanjaksoksi, jonka aikana työaika tasoittuu. (Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskeva työehtosopimus 2010, 5.5 §)

## 4.2 Säännöllisen työajan ylittäminen

### 4.2.1 Lisätyö

Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Suurin osa työntekijöistä tekee kuitenkin lyhyempää työpäivää työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella. Työaikalain mukaan lisätyötä on työ, joka ylittää säännöllisen työajan, mutta ei kuitenkaan työaikalaissa määriteltyä säännöllistä työaikaa. (Rautiainen, Äimälä 2008, 115)

Esimerkkien henkilön säännöllinen työaika on 7,5 h/vrk ja 37,5 h/vko. Hänellä on puolen tunnin ruokatunti, joka ei kuulu työaikaan. Kun hän tekee vuorokaudessa työtä 8 h, on säännöllisen työajan jälkeinen puoli tuntia lisätyötä, kuten taulukossa 3. on havainnollistettu. Viikossa lisätyön osuus on säännöllisen työajan (37,5 h) jälkeen suoritettu työ 40 h asti, kuten taulukossa 4. on havainnollistettu.

Taulukko 3. Lisätyön määräytyminen päivässä

			Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Säännöllinen työaika			7,5	7,5	7,5	7,5	7,5		
Suunniteltu työvuoro			7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	V	V
Toteutunut työvuoro			7:00-15:00	7:00-16:30	7:00- 18:00	7:00 - 16:00	7:00-15:00	V	V
Tehty työaika			7,5	9,00	10,5	8,5	7,5		
Lisätyö				0,5	0,5	0,5			
Vrk ylityö	50 %			1	2	0,5			
	100 %				0,5				

Taulukko 4. Lisätyön määräytyminen viikossa

			Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Säännöllinen työaika			7,5	7,5	7,5	7,5	7,5		
Suunniteltu työvuoro			7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00		
Toteutunut työvuoro			7:00-15:00	7:00-15:00	7:00- 15:00	7:00 - 15:00	7:00-15:00	14:00-16:00	12:00-17:00
Tehty työaika			7,5	7,50	7,5	7,5	7,5	2	5
Lisätyö								2	0,5
Sunnuntaityö	100 %								5
Vapaapäivälisä	100 %							2	5
Viikottainen ylityö (TES)	100 %								4,5

#### 4.2.2 Ylityö

Työaikalain (1996) 17 §:n 2 momentissa on määritelty ylityö. Se on laissa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityö jaotellaan vuorokautiseen sekä viikottaiseen ylityöhön. Vuorokautinen ylityö on työvuorokauden aikana säännöllisen työajan eli kahdeksan tunnin ylittävä työ. Viikottaista ylityötä on työviikon aikana säännöllisen työajan eli 40 tunnin ylittävä työ. Keskeinen viikottaisen ylityön laskentaan vaikuttava tekijä on, että vuorokautista ylityötä ei lasketa viikottaisiin ylityöihin. (Paanetoja 2008, 145)

Ylityön syntymisessä merkittävää on työnantajan aloite sekä työntekijän suostumus. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän omasta aloitteesta syntynyt työ ei ole ylityötä, eikä myöskään työnantaja voi pakottaa työntekijää tekemään ylityötä. Työsopimuksella ylityön tekemistä ei voida sopia. Kertakaikkinen suostumus voidaan antaa lyhyehköksi ajanjaksoksi, jos se on työn järjestelyjen kannalta tarpeen. Laki lähtee siitä, että työntekijä tietää suostumuksen antaessaan sen kestosta. Esimerkiksi yrityksessä on iso tilaus, jonka pitää valmistua määräpäivään mennessä. Työntekijä voi antaa suostumuksen ylityöhön määräpäivään asti. (Rautiainen & Äimälä 2008, 127)

Case-yrityksessä edellisen kaltaisia tilanteita syntyy usein, sillä keskeinen osa yrityksen tuottamaa palvelua on säiliöalusten vastaanotto. Työntekijät suostuvat ylityöhön ja tietävät sen kestävän siihen asti kunnes laiva on saatu purettua. Laivauksen kesto on pääosin etukäteen tiedossa.

#### 4.2.3 Ylityön korvaaminen

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettua palkkaa ja sitä seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa. Viikottaisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaan 50% korotettua palkkaa, tästä on kuitenkin useissa työehtosopimuksissa säädetty poikkeava korvaustaso. (Rautiainen, Äimälä 2008, 129)

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa (2010) on 8 §:ssä säädetty ylityöstä. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan samoin kuin työaikalaisissa on säädetty, paitsi lauantaisin sekä juhlapyhien aattoina tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 % korotettua palkkaa. Viikottaisen ylityön korvaamisesta on säädetty työaikalaista poikkeavasti. Työehtosopimuksen mukaan käytössä ei ole ollenkaan 50 % korotettua viikoittaista ylityötä, vaan työntekijä saa 100 % korotetun palkan heti ensimmäisestä viikottaisesta ylityötunnista alkaen.

Taulukko 5 Työehtosopimuksen mukainen ylityölaskenta

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Säännöllinen työaika		8	8	8	8	8		
Suunniteltu työvuoro		7:00-15:30	7:00-15:30	7:00-15:30	7:00-15:30	7:00-15:30		
Toteutunut työvuoro		7:00-18:00	7:00-20:00	7:00-15:30	7:00-15:30	7:00-15:30	7:00-12:00	
Tehty työaika		10,5	12,5	8	8	8	5	
Vrk ylityö	50 %	2	2					
Vrk ylityö	100 %	0,5	2,5					
Viikottainen ylityö	100 %						5	

Ylityö korvataan kuukausipalkkalaiselle tuntipalkan perusteella. Ylityön peruspalkan laskemiseen otetaan mukaan kuukausipalkan lisäksi palkkaan verrannolliset lisät, kuten ilta- ja yölisät. Lisäksi luontoisedut, kuten matkapuhelinetu, huomioidaan korvauksen perusosan laskemisessa. Peruseriaate on, että sopimuksen mukainen palkka jaetaan säännöllisen työajan tuntimäärällä. Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä kuukausipalkan jakajasta. (Paanetoja 2009, 148)

Useissa työehtosopimuksissa on määräys keskituntiansion käyttämisestä ylityön perusosana. Keskituntiansio perustuu määritellyn ajanjakson keskimääräiseen tuntipalkkaan. Työehtosopimuksissa voi olla myös määräyksiä siitä, mitä eriä keskituntiansion laskennassa otetaan huomioon. Esimerkiksi säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa (2010) on 16 §:ssä määritelty, ettei sunnuntaityön ja ylityön korotusosia oteta mukaan keskituntiansiota laskettaessa.

Keskituntiansion käyttö on määritelty säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa hieman harhaan johtavasti. Kysyin asiaa AKT:n palkkasihteeriltä (Semi sähköposti 19.3.2012) ja hän vahvisti, että keskituntiansiota käytetään myös kuukausipalkkalaisilla, joille tulee sopimuspalkan päälle palkkaan verrannollisia lisä.

#### 4.2.4 Ylityön enimmäismäärät

Työaikalaisissa on määritelty enimmäismäärät ylityön teettämiselle. Rajat on määritelty neljäksi kuukaudeksi ja vuodeksi. Neljän kuukauden jaksossa ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia. Jokainen neljän kuukauden ajanjakso on itsenäinen. Itsenäisyydellä tarkoitetaan sitä, ettei yhtenä tarkastelujaksona voida teettää yli 138 tuntia sillä syyllä, että edellisessä jaksossa jäätiin alle 138 tunnin rajan. Laissa ei oteta kantaa siihen miten tarkastelujakso määräytyy. (Rautiainen, Äimälä 2008, 147)

Saarinen (2002, 4.9) tuo esille työneuvoston tulkinnat siitä miten neljän kuukauden tarkastelujakso voidaan järjestää kahdella tavalla. Tarkastelujakso voidaan aloittaa kalenterivuoden alusta alkavaksi tai siitä kuukaudesta, jolloin ensimmäisen kerran on tehty ylityötä. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan pidentää neljän kuukauden tarkastelujakso enintään 12 kuukaudeksi.

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen (2010) 8 § pöytäkirjamerkinnässä on säädetty, että sopimuksen soveltamisalueella ei tarvitse noudattaa neljän kuukauden tarkastelujaksoa.

Kalenterivuoden aikana ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia. Tämän lisäksi voidaan paikallisesti sopia lisäylityöstä. Lisäylityön enimmäismäärä saa olla 80 tuntia. Työaikalaisissa ei ole enää mainintaa, että lisäylityön teettämiseen voisi hakea luvan työsuojelupiiriltä, vaan se sovitaan aina paikallisesti. (Rautiainen, Äimälä 2008, 147)

### 4.3 Lepoajat ja sunnuntaityö

#### 4.3.1 Sunnuntaityö

Työaikalain 33 §:ssä on rajoitettu työn tekemistä sunnuntaisin. Sunnuntaityötä on, paitsi sunnuntaisin, myös kirkollisina juhlapyhinä tehty työ. Edellisten lisäksi myös vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyyn työhön sovelletaan vastaavanlaisia periaatteita kuin varsinaiseen sunnuntaityöhön. Sunnuntaityötä voidaan teettää vain työn tekijän suostumuksella, ellei kyseessä ole työ jota tehdään säännöllisesti

sunnuntaisin, kuten vain viikonloppuisin auki olevassa kioskissa. Työntekijä voi antaa suostumuksensa suullisella tai kirjallisella sopimuksella. Sopimus voidaan tehdä myös työsopimuksen yhteydessä. Lain mukaan sunnuntaista on maksettava 100 %:lla korotettua palkkaa. Sunnuntaityökorvausta ei pääsääntöisesti voi sisällyttää työntekijän peruspalkkaan. Tästä poikkeuksena ovat eräät johtavissa asemissa olevat, jotka voivat sopia korvauksen kiinteästi kuukausipalkkassaan. Sunnuntaityökorvaus on maksettava lain mukaan rahana, eli sitä ei voi vaihtaa vapaa-ajaksi. (Paanetoja 2009, 150)

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa (2010) on määrätty Öljytuote ry:n jäsenyrityksien työntekijöille sunnuntai kiinteästi vapaapäiväksi. Tämä vaikuttaa siihen, että käytännössä työntekijä saa 200 %:lla korotettua palkkaa sunnuntaina tehdystä työstä, koska hän saa myös vapaapäiväkorvauksen. Vapaapäiväkorvausta käsitellään lisää luvussa 5.2.

#### 4.3.2 Päivittäinen lepoaika

Työvuoron kestäessä vähintään kuusi tuntia on työntekijälle annettava vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän voi esteettömästi poistua työpaikalta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, mutta vähintään puolen tunnin, lepoajasta. Päivittäistä lepoaikaa ei saa sijoittaa päivän alkuun eikä loppuun. Työvuoron ylittäessä 10 tuntia päivässä on työntekijä oikeutettu toiseen päivittäiseen lepoaikaan, joka on enimmillään 30 minuuttia. Vuoro- ja jaksotyössä työntekijälle varataan mahdollisuus ruokailuun työn lomassa, jolloin lepoaika kuuluu säännölliseen työaikaan. (Saarinen 2002, 4.8.1.)

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu ruokatauosta seuraavaa:

- Säännöllisessä päivätyössä ruokatauko 1h. Paikallisesti voidaan sopia ruokatauon pituudeksi puoli tuntia. (Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskeva työehtosopimus 2010, 7 § )
- 2- vuorotyössä ei ole ruokataukoa vaan työntekijälle varataan mahdollisuus ruokailuun työnsä ohessa. (Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskeva työehtosopimus 2010, 7 § )



Baltic Tank Oy:ssä on sovittu säännöllistä päivätyötä tekevien kanssa, että ruokatauko kestää puoli tuntia. Vuorotyötä tekevillä ruokatauko kuuluu työehtosopimuksen mukaan työaikaan.

#### 4.3.3 Vuorokausilepo

Pääsääntö vuorokausilevon antamiseen on, että työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana on annettava vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Pääsäännön mukaan siis pisin mahdollinen työvuoro vuorokaudessa on 13 tuntia. Pääsäännöstä voidaan kuitenkin poiketa tilapäisesti. Työnantaja sekä työaikalain 10 §:ssä tarkoitettu työntekijän edustaja voivat paikallisesti sopia niin sanotulla kehysopimuksella periaatteet tilapäiseen vuorokausilevon lyhentämiseen. Sopimuksen periaatteiden mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia yksittäistapauksessa lyhennetystä vuorokausilevosta. Lyhennykseen pitää siis aina olla työntekijän suostumus. Lyhennetty vuorokausilepo tulee olla kuitenkin vähintään seitsemän tuntia. ( Hietala & Kaivanto 2008, 166)

Työaikalain 29 § 2 momentissa on erikseen määriteltä tilanteet, joissa vuorokautinen lepoaika voidaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana. Tällaisia tilanteita ovat:

- vuorojen vaihtuminen jaksotyössä
- tilanteet, joissa tehdään useita jaksoja vuorokaudessa
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattomien ruuhkahuippujen tasoittamiseksi
- tapaturman ja tapaturmavaaran yhteydessä
- turvallisuus- ja vartiointityössä, joka vaatii jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojaamiseksi
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Kun lepoaikaa on lyhennetty 29 § 2 momentin mukaisesti, korvaava lepoaika tulee antaa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa.

Saarinen (2002, 4.8.3) on esimerkillä havainnollistanut korvaavan lepoajan antamisen. Työntekijän lepoaikaa on kolmena peräkkäisenä päivänä lyhennetty viiteen tuntiin. Hänelle on kuukauden kuluessa annettava pääsäännön mukaisen 11 tunnin ja pidetyn viiden tunnin erotus eli yhteensä 18 tuntia näiltä kolmelta vuorokaudelta. Lepoaika voidaan sijoittaa useamman vuorokausilevon yhteyteen eli esimerkiksi niin, että työntekijän vuorokausilepo on yhdeksänä päivänä aikana kunakin vähintään 13 tuntia.

Rautiainen & Äimälä (2008, 183) ovat nostaneet esiin kysymyksen varallaoloaikana tehdystä työstä ja siinä noudatettavista lepoajoista. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan ja näin ollen lepoaika ja varallaoloaika voivat olla samaan aikaan. Työaikalain 29.1 §:ssä ei ole yksiselitteisesti sanottu sovelletaanko varallaoloon vähimmäislepoaikaa. Kuitenkin hallituksen esityksessä on nimenomaisesti sanottu ettei TAL 29.1 §:ää sovelleta tilanteisiin, joissa tehdään työtä varallaoloaikana. Käytännössä on mahdotonta ennustaa miten työtä tehdään varallaoloaikana, joten vähimmäislepoajan noudattaminen on hyvin vaikeaa. Varallaoloaikana tehtyä työtä ei siis oteta huomioon kun lasketaan onko työntekijä saanut lainmukaisen vuorokausilevon.

#### 4.3.4 Viikoittainen vapaa-aika

Työaikalain mukaan työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän yhtenäisen vapaa-ajan. Viikoittainen vapaa-aika voidaan antaa myös keskimääräisenä niin, että se on keskimäärin 35 tuntia 14 vuorokauden aikana. Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa työaikalain 32 §:n mukaisesti. Saamatta jäänyt viikoittainen vapaa-aika on kuitenkin korvattava työntekijälle kolmen kuukauden kuluessa. Työntekijän suostumuksella korvaus voidaan suorittaa myös rahana. (Paanetoja 2009, 152)

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksen 5.11 §:ssä on säädetty työntekijän viikoittaiseksi lepoajaksi 45 tunnin yhtenäinen vapaa-aika. Lepoaika voidaan lyhentää kerran kahden peräkkäisen viikon aikana. Lepoaika on kuitenkin oltava vähintään 24 tuntia. Korvaava viikkolepo on annettava lyhennystä seuraavan kolmen viikon aikana ja se on sijoitettava muun vähintään yhdeksän tunnin lepoajan

yhteyteen. Saman pykälän 17. kohdassa on säädetty vapaapäivien antamisesta niin, että saman viikon aikana on kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi toisin kuin työvuorokausi. Öljytuote ry:n jäsenyrityksissä työntekijöillä sunnuntai on kiinteä vapaapäivä. Vapaapäivänä teetetystä työstä maksetaan erillinen korvaus, jota käsitellään lisää luvussa 5.2.

## 5 CASE BALTIC TANK OY

### 5.1 Baltic Tank Oy

Baltic Tank Oy on nestemäisten kemikaalien varastointiin erikoistunut yritys. Toimipisteet sijaitsevat satamissa Turussa, Haminassa, Raumalla, Kaskisissa, Kokkolassa ja Kemissä. Työntekijöitä yrityksellä on 26, joista noin puolet kuuluu opinnäytetyössä käsiteltävän työehtosopimuksen piiriin.

Varastoitavia kemikaaleja kuljetetaan säiliöautojen lisäksi junavaunuilla ja säiliöaluksilla. Alusliikennettä pitää palvella vuoden jokaisena päivänä ja lähes kellon ympäri. Pääsääntöisesti palveluajat ovat klo 6:00–22:00. Terminaalien välillä on vaihtelua palveluajoissa. Laivojen saapumista ei pystytä tarkkaan arvioimaan viikkoa aikaisemmin, jolloin työvuoroluettelo on annettava, joten osa työstä tehdään ylityönä.

Pääsääntöisesti työntekijät ovat kuukausipalkkalaisia, joten en ole työssäni käsitellyt tuntipalkkalaisia lainkaan. Baltic Tank Oy:n Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen alaisissa työsuhteissa on käytössä kaksi työaikamallia. Molemmilla työaikamalleilla työtä tehdään maanantaista perjantaihin. Yhdellä terminaalista tehdään työtä kahdessa vuorossa, jolloin aamuvuoro on klo 6:00–14:00 ja ilta- vuoro klo 14:00–22:00. Vuorotyössä ruokatauko kuuluu työaikaan eikä työntekijällä ole oikeutta poistua työpaikalta ruokataukonsa ajaksi. Toinen työaikamalli, joka on käytössä, on 37,5 h/vko. Tässä mallissa työntekijä työskentelee sovitun mukaisesti kahdeksan tuntia päivässä, josta puoli tuntia on ruokatauko. Puolen tunnin ruokatauko on paikallisesti sovittu henkilökunnan kanssa.

### 5.2 Työvuorokauden vaihtumisen merkitys ylityölaskentaan

Työaikalain 16 § mukaan työviikko ja -vuorokausi ovat sama kuin kalenteriviikko- ja vuorokausi ellei toisin sovita. Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa on määritelty työviikon alkavan maanantaina. Työehtosopimuksen 5.19 § säädetään työvuorokaudesta seuraavaa: *”Työvuorokauden katsotaan alkavan samaan aikaan, kun työntekijäin on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä”*.

Case -yrityksessä työvuorokausi voi olla mm. seuraavien esimerkkien mukainen:

Henkilön työaika klo 7:00 - 15:00

Työviikko alkaa maanantaina

Työvuorokausi on klo 7:00 - 7:00

2-vuorotyössä työaika klo 6:00 - 14:00 ja klo 14:00 - 22:00

Työviikko alkaa maanantaina

Työvuorokausi on klo 6:00 - 6:00

Työviikon ja työvuorokauden vaihtumisella on merkitystä, kun lasketaan henkilölle ylitöitä. Lakisääteinen säännöllinen työaika on määritelty vuorokautta ja viikkoa kohden. Kun alkamisajankohdat tunnetaan, voidaan määritellä säännöllinen työaika ylitöistä. (Saarinen 2007, 41)

Baltic Tank Oy:n työajanseurantajärjestelmä ei katkaise ylityönlaskentaa, vaan käsittelee työvuoroa yhtäjaksoisena siitä huolimatta, että työvuorokausi vaihtuu kesken työvuoron. Tästä syystä pyydettiin selvittämään, voivatko ylityöt ”nollautua”, kun työvuorokausi vaihtuu.

Säiliö- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa ei ole määritelty, miten ylityöt lasketaan, jos työvuoro jatkuu toisen työvuorokauden puolelle. Saman työntekijäliiton (AKT) toisessa sopimuksessa (ahtaajien) on määritelty 8 § 1 a kohdassa ylityö seuraavasti ”Ylityöksi luetaan vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehty työ.”

Työnantajaliiton edustaja Pekka Hotin kanta oli edellisen kaltainen ” *Vuorokautista ylityötä on saman työvuorokauden aikana yli 8 tunnin tehdyt tunnit, joten ko. tapauksessa klo 6 jälkeen tehdyt tunnit ovat säännöllistä työaika.*” Esitin hänelle kysymyksen, jossa työvuorokausi oli klo 6:00 - 6:00 ja työntekijä teki ylityönä työtä, joka jatkui seuraavan työvuorokauden puolelle. Saman vastauksen sain myös työsuojelupiiristä. (Kulmalan henkilökohtainen tiedonanto 2.4.2012)

Suomen Yrittäjien lakineuvoja antoi minulle ensin mietinnän jälkeen vastauksen, että työvuoroa käsitellään yhtäjaksoisena riippumatta työvuorokauden vaihtumisesta

kesken työvuoron. Työneuvoston lausunnossa (nro 1442–11 2/2011) käräjäoikeudelle sanotaan kuitenkin seuraavaa: *”Kalenterivuorokauden tai sovitun vuorokauden vaihtumisen jälkeen – välittömästäkin – jatkuva työ on puolestaan alkaneen vuorokauden säännöllisenä työaikana tehtävää työtä kahdeksan tuntia”*. Kyseisessä lausunnossa asia oli vuorokauden vaihtuminen ja ylityön syntyminen. Esitin tämän lausunnon lakineuvojalle ja kysyin mihin hänen alkuperäinen kantansa perustuu. Hän ei ollut tätä työneuvoston lausuntoa nähnyt vaan muisteli yliopiston luentoa, missä on ollut. Asiasta ei ole yksiselitteistä korkeimman oikeuden tai työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä, mutta työneuvoston lausunnoilla on vahva ohjaava vaikutus. ( Liinamaa sähköposti 3.4.2012)

Esitin kysymykseni myös usealle palkanlaskijalle, jotta olisin saanut kartoitettua yleistä käytäntöä. Ainoa, jolta sain vastauksen sanoi seuraavaa:

*”Työnantajan ABC kirjassa (Suomen Yrittäjät ry:n julkaisema kirja) on esim. tilanteesta jossa työaika on 7.00-15.00 ja seuraavana aamuna työntekijä tulee töihin klo 5.00, jolloin tämä aika 5.00-7.00 (normaali työaika alkaa klo 7.00) on vielä edellisen vuorokauden ylityötä. Mutta tässä tapauksessa on ollut vapaata klo 15.00-5.00, joten päivittäinen lepoaika toteutuu. Tässä teidän esimerkissä lepoaika ei toteudu, joten laskisin sen ylityöksi. Kantaani perustelisin sillä, että jos joku(työhullu) jaksaa tehdä niinkin pitkän työrupeaman, täytyy siitä saada kunnon korvaukset.”* (Niemi sähköposti 30.3.2012)

Asia ei siis ole yksiselitteinen, vaan laki jättää tulkinnanvaraa. Jos kuitenkin lähdetään siitä, mitä on kirjoitettu, ei ole mitään syytä, miksi työvuorokauden vaihtuessa edellisen vuorokauden ylityöt jatkuisivat. Palkanlaskijan näkökanta vuorokautisesta lepoajasta ei mielestäni myöskään anna syytä ylityön jatkumiseen. Työaikalaki antaa mahdollisuuden tilapäisesti poiketa vuorokautisesta lepoajasta. Vuorokautista lepoaikaa on käsitelty luvussa 4.3.3.

AKT:n palkkasihteeriltä en saanut vastausta kysymykseeni. Ahtaajien sopimuksessa ylityö on määritelty selvästi, kuten kaikki muutkin kohdat. Kyseisen sopimuksen soveltamisalalla on lakkoiltu useasti, joten kaikki kohdat on kirjoitettu hyvin selvästi. Öljytuote ry:n kanta oli yhteneväinen ahtaajien työehtosopimukseen ja lisäksi vielä

on otettava huomioon työneuvoston lausunto, joka puoltaa sitä, että työvuorokauden vaihtuessa alkaa seuraavan työvuorokauden säännöllinen työaika.

Esimerkki ylityön laskennasta työvuorokauden vaihtuessa:

Työvuoro 1 maanantai 8.00 - 16:00

Työvuoro 2 maanantai 22:00 -  
tiistai 10:00

Säännöllistä työaika maanantai 8:00 - 16:00

Vuorokautista ylityötä 22:00 - 8:00

Säännöllistä työaika tiistai 8:00 - 10:00

### 5.3 Vapaapäiväisiä

Laki ei velvoita ehdottomasti antamaan viikoittaista vapaa-aikaa, mutta jos viikkolepo jää saamatta se on korvattava joko rahana tai vapaana. Tällainen tilanne voi tulla eteen kun työntekijää tarvitaan työhön vapaa-aikana työpaikan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi. Viikkolevosta korvataan vain siitä saamatta jäädyt tunnit. Työaikalaki ei velvoita etukäteen ilmoittamaan, mitkä ennalta ilmoitetuista vapaa-ajoista ovat viikkolepoa. Viikkolepokorvaus suoritetaan työaikalain 25 §:n mukaan lasketulla ylityökorvauksen perusosalla. Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä siitä, miten viikkolepokorvauksen ”tuntihinta” lasketaan. (Hietala & Kaivanto 2008, 175)

Säiliö- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa on säädetty sunnuntai kiinteäksi vapaapäiväksi Öljytuote ry:n jäsenyrityksille. Sen lisäksi on annettava viikolle myös toinen vapaapäivä. Vapaapäivänä tehdystä työstä suoritetaan 100 %:lla korotettu palkka. Vapaapäiväisiä sisältää viikkolepokorvauksen, mutta ei sunnuntai- eikä ylityökorvausta. Taulukossa 6. on tilanne, jossa vapaapäivä on sovittu kiinteästi sunnuntain yhteyteen lauantaiaksi.

Taulukko 6. Vapaapäivä kiinteästi sunnuntain yhteydessä

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Suunniteltu työvuoro		6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	V	V
Vapaapäiväkorvaus	100 %						X	X

Listassa on kaksi vapaapäivää. Työntekijän tullessa töihin näinä päivinä, hänelle maksetaan ylityökorvausten lisäksi vapaapäivätyönlisä. Työntekijä on oikeutettu vapaapäivätyölisään la 00:00 - su 24:00. Tämä siitäkin huolimatta, että työvuorokausi olisi esim. klo 6:00 - 6:00. Vapaapäivä on aina kalenterivuorokausi.

Taulukko 7. Torstai on palkallinen vapaapäivä.

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Suunniteltu työvuoro		6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	V	6:00-14:00		V
Toteutunut työvuoro		6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00		6:00-14:00	6:00-14:00	
Vapaapäiväkorvaus	100 %							

Taulukossa 7 torstai on työehtosopimuksen mukainen palkallinen vapaapäivä. Työehtosopimuksen mukaiset viikottaiset vapaapäivät toteutuvat. Lauantailta on kuitenkin maksettava palkkaa kuten viikkoylityöltä. (Semi sähköposti 19.3.2012)

Taulukko 8. Torstai on palkallinen vapaapäivä, mutta myös työpäivä.

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Suunniteltu työvuoro		6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	6:00 - 14:00	6:00-14:00	V	V
Toteutunut työvuoro		6:00-14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	6:00 - 14:00	6:00-14:00	6:00-14:00	
Vapaapäiväkorvaus	100 %				X		X	

Taulukossa 8. torstai on työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä. Kun henkilö joutuu tulemaan töihin, hänelle maksetaan siitä vapaapäivätyönlisä. Työehtosopimuksen mukaan viikossa pitää olla kaksi vapaapäivää, joten myös lauantaista maksetaan vapaapäivätyönlisä.

#### 5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus sekä poikkeukselliset aatot ja lauantait

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa on säädetty 11 §:ssä suurjuhlapyhäkorvauksesta. Suurjuhlapyhäkorvaus on 200 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy sunnuntaityökorvaus. Suurjuhlapyhäkorvausta maksetaan aatosta kello 18:00 suurjuhlapyhää seuraavaan päivään kello 6:00. Vuorotyötä tekeville maksetaan suurjuhlapyhien aattona koko iltavuoron ajan 100 %:lla korotettua palkkaa.



Suurjuhlapyhiä ovat seuraavat:

- uusivuosi
- loppiainen
- pitkäperjantai
- I ja II pääsiäispäivä
- vappu
- helluntai
- juhannus
- itsenäisyyspäivä
- I ja II joulupäivä

Suurjuhlapyhät lyhentävät säännöllistä työaikaa 8 tuntia. Jos esimerkiksi pääsiäislauantaina työntekijä suorittaa työvuoron, hänelle maksetaan työvuorosta kuten viikkoylityöstä. Lisäksi hänelle maksetaan 100 %:lla korotettua palkkaa työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti.

Työehtosopimuksen 10 §:ssä on säädetty pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksettavaksi 100 %:lla korotettua palkkaa. Lisäksi on vielä erikseen mainittu, että vappu- ja itsenäisyyspäiväviikolla lauantaina tehty työ on viikkoylityötä.

Liitteessä 1 on taulukkomuodossa säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen 10 §:ssä säädetty poikkeukselliset aatot ja lauantait sekä 11 §:ssä säädetty suurjuhlapyhäkorvaukset.

Seuraavassa taulukossa 9. on esimerkki työntekijän työviikosta, jolloin perjantai on suurjuhlapyhä esimerkiksi itsenäisyyspäivä. Työntekijän säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia ja ruokatunti kuuluu työaikaan. Perjantailta maksetaan peruspalkka kahdeksalta tunnilta, koska se on palkallinen vapaapäivä. Korotukset maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan eli esimerkin tapauksessa kuudelta tunnilta.

Taulukko 9. Suurjuhlapyhäviikko

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Säännöllinen työaika		8	8	8	8	8		
Suunniteltu työvuoro		7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00			
Toteutunut työvuoro		7:00-15:00	7:00-16:30	7:00-19:00	7:00-21:30	15:00-21:00	15:00-21:00	V
Tehty työaika		8	7	12	14,5	6	6	
Vrk ylityö	50 %		1,5	2	2			
	100 %			2	4,5			
Viikkoylityö	100 %					6	6	
Suurjuhlapyhäkorvaus	200%				3,5	6		
Vapaapäiväkorvaus	100 %					6		

Helatorstaina tehtyä työtä ei ole määritelty työehtosopimuksessa. Asiaa selvitettiin sekä työnantaja-, että työntekijäliitoista. Molemmilla liitoilla oli yhteneväinen kanta, että helatorstai on palkallinen vapaapäivä. Mari Vasarainen Autoliikenteen Työnantajaliitosta vastasi seuraavasti: ”Tupossa 2001 - 2002 sovittiin helatorstain lyhentävän työaika kaikkialla aloilla kokoaikatyössä ansiota alentamatta lukuun ottamatta 3-vuorotyötä.” Tämä on ollut kirjattuna öljytuote- ja säiliötuotealan työehtosopimuksessa 1.2.2001 – 31.1.2003 allekirjoituspöytäkirjassa. Helatorstai käsitellään palkanmaksussa muuten samoin kuin suurjuhlapyhä, mutta ei makseta suurjuhlapyhäkorvausta 200 % vaan sunnuntaityökorvaus 100 %.

Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen 5 § 16. kohdan mukaan arkipyhäviikolla arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika on 8 tuntia. Lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannus- ja jouluaattoja sekä edellä mainittujen suurjuhlapyhien jälkeisiä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä ellei työn luonteesta muuta johdu. Toisin sanoen suurjuhlapyhät lyhentävät kahdeksalla tunnilla säännöllistä työaika.

Taulukko 10. esimerkki viikosta, jolle osuu arkipyhä

		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Säännöllinen työaika		8	8	8	8	8		
Suunniteltu työvuoro		7:00-15:00	7:00-15:00	7:00-15:00		7:00-15:00		
Toteutunut työvuoro		7:00-15:00	7:00-16:30	7:00-19:00	V	7:00-21:30	15:00-21:00	V
Tehty työaika		8	9,5	12		14,5	6	
Vrk ylityö	50 %		1,5	2		2		
	100 %			2		4,5		
Viikkoylityö	100 %						6	

## 5.5 Matkustusaika ja koulutuspäivät

Työaikalain (1996) 4.3 §:n mukaan pääsääntöisesti matkustusaikaa ei lueta työaikaan. Siihen ei vaikuta se maksetaanko ajalta palkkaa vai ei. Palkanmaksuvelvollisuus määräytyy työehtosopimusten mukaan. Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen 5.15 §:n mukaan työntekijälle maksetaan yksinkertainen tuntipalkka, milloin hän joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla.

Esimerkki henkilön matkustuspäivän työajasta:

Työntekijän säännöllinen työaika klo 7:00 - 15:00.

Hän matkustaa työhön muulle kuin asemapaikkakunnalle klo 6:00 - 9:00. Ajalta hänelle maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Klo 9:00 - 18:00 työntekijä työskentelee. Säännöllisen työajan laskeminen alkaa vasta klo 9:00, joten hän ei ole oikeutettu ylityökorvaukseen vielä klo 15:00 jälkeen. Ylityökorvaus alkaa vasta klo 17:00 jälkeen kun hänen säännöllinen työaikansa on tullut täyteen. Jos henkilön ruokatunti on tunti, kuten työehtosopimuksen mukaan on ilman erillistä sopimusta, hänelle ei synny ylityötä lainkaan esimerkin päivänä.

Toinen esimerkki, jossa henkilö matkustaa vielä saman päivän aikana takaisin asemapaikkakunnalle:

- Työntekijän säännöllinen työaika klo 7:00- 15:00.
- Hän matkustaa työhönsä muulle kuin asemapaikkakunnalle klo 6:00 – 9:00
- Tekee työtä klo 9:00 – 16:00
- Matkustaa takaisin klo 16:00- 19:00

Hänelle maksetaan yksinkertainen palkka kuuden tunnin matkustusajasta. Hänelle ei synny päivästä ylityötä koska työajaksi luetaan klo 9:00- 16:00.

Koulutus ja siihen liittyvä palkanmaksuvelvollisuus määräytyy Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevan työehtosopimuksen liitteenä olevan yleissopimus 2010:n perusteella. Kun työnantaja järjestää koulutuksen työajalla korvataan työntekijälle seuraavasti:

- säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan
- koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset, kuten matkakustannukset, kurssimaksut ja kurssiohjelman mukaiset opetusmateriaalit.

Kokonaan työajan ulkopuolella tapahtuvasta koulutuksesta korvataan seuraavasti:

- Koulutusajalta yksinkertainen taulukkopalkka (koulutusaika ei työaika)
- koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset, kuten matkakustannukset, kurssimaksut ja kurssiohjelman mukaiset opetusmateriaalit

Kun koulutus järjestetään työajan ulkopuolella, on selvästi määritelty, ettei se kuulu työaikaan. Työajalla järjestettävien koulutuksien lukeminen työaikaan ei ole lainkaan niin yksiselitteistä. Sainio (2010, 28) määrittelee koulutukset kahden tyyppiseksi. Työpaikalla työn lomassa järjestettävät koulutukset luetaan työaikaan. Kun koulutus järjestetään muualla kuin työpaikalla, aikaa ei pääsääntöisesti luettaisi työaikaan sillä perusteella, että henkilö ei suorita koulutuksen aikana työtehtäviään. Kuitenkin koulutukseen käytetty aika voidaan lukea työajaksi, jos katsotaan koulutuksen olevan pakollista ja välttämätöntä työtehtävien suorituksen kannalta.

## 5.6 Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Varallaoloaikaa on aika, jolloin työntekijä on tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua töihin. Varallaolovelvollisuudesta sovitaan erikseen työntekijän ja työnantajan kesken. On myös sovittava mitä aikaa varallaolo tarkoittaa ja missä ajassa on saavutettava työpaikalle. Asuntovarallaololla veloitetaan työntekijää oleskelemaan asunnossaan. Vapaamuotoista varallaoloa taas tarkoitetaan kun työntekijä saa oleskella myös asuntonsa ulkopuolella, mutta on tavoitettavissa matkapuhelimella tai hakulaitteella. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyssölä 2003, 86)

Oikeuskäytännöstä löytyy Korkeimman Oikeuden ratkaisu, jossa linjataan asuntovarallaoloa. Satamahinaajassa työskennellyt työntekijä oli ollut säännöllisen työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa hakulaitteen välityksellä. Päätöksessä KKO katsoi, että kyseessä ei ollut asuntovarallaolo, koska työntekijän oleskelua ei oltu ajallisesti eikä paikallisesti rajoitettu. (KKO 1997:57)

Oikeuskäytännössä vedotaan useasti työneuvoston lausuntoon TN 1359/99 päivystyksen ja varallaolon erosta. Päivystys luetaan kokonaisuudessa työaikaan toisin kuin varallaolo. Työaikalain (1996) 5 §:n mukaisessa varallaolossa edellytetään tiukkaa sidonnaisuutta asuntoon. Asuntoa ei laissa ole määritelty, mutta sen on katsottu olevan työntekijän varsinaisen asunnon lisäksi myös työnantajan työntekijälle järjestämä tilapäisasunto. Matka asunnolta työpaikalle luetaan varallaoloajaksi eikä sitä myöskään lueta työaikaan. (Työneuvoston lausunto 1097/81)

TAL 5 §:n mukaan työntekijällä ei ole velvollisuutta varallaoloon ellei sopimusta ole tehty. Jos sopimusta ei ole tehty ja työntekijä kutsutaan töihin säännöllisen työajan ulkopuolella, tulee sovellettavaksi hälytysluonteisen työn ehdot. Sopimuksen ei tarvitse olla määrämuotoinen vaan se voi olla vapaamuotoinen, joko suullinen tai kirjallinen. Joissakin tilanteissa sopimuksen voidaan katsoa syntyneen hiljaisesti eli työnantaja ja työntekijä ovat hyväksyneet tietyn varallaolon osaksi työsopimusta ilman erillistä sopimista. (Rautiainen, Äimälä 2008, 51)

Kun tehdään sopimus varallaolosta, tulee myös sopia korvauksen määrä ja laatu. Vain asuntovarallaolosta on sovittu vähimmäiskorvaus, joka on puolet työntekijän tuntipalkasta. Säiliöauto- ja öljytuotealan työehtosopimuksessa (2010) on 12 § 4 luvussa säädetty, että korvaus suoritetaan keskituntiansion mukaan. Ellei asunnossa oloa ole velvoitettu, voi korvaus olla pienempi, mutta kuten Saarinen (2007, 4.6.1.2) kirjoittaa on korvauksen oltava kohtuullinen ja tapauskohtaisesti erikseen määritelty. Varalla olevan työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluonteisen työn määräyksiä.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työehtosopimuksen 12 § mukaan korvaus. Hälytysluonteisen työn edellytys on, että se on tehty hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työpaikalle jo poistuttuaan sieltä sekä säännöllisen työajan ulkopuolella.

Hälytyskutsun perusteella tehdystä työstä maksetaan vähintään yhden tunnin palkka. Kello 21:00 – 7:00 hälytyskutsun perusteella tehdystä työstä maksetaan 100 % korotettu palkka. Lisäksi maksetetaan hälytysraha, joka määräytyy taulukon 6 mukaisesti

kutsun antamisajan mukaan. (Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskeva työehtosopimus 2010, 12 §)

Taulukko 6. Hälytysraha tuntipalkkana

Kutsun antamisaika		Hälytysrahan suuruus
Vapaapäivä		2 tunnin palkka
Ennen kello 21:00		2 tunnin palkka
21:00 - 7:00		3 tunnin palkka

## 6 POHDINTAA

Työehtosopimus on yritysten henkilöstöhallinnossa aina ajankohtainen. Sen tulkinta aiheuttaa varmasti useassa yrityksessä päänvaivaa. Mediassa asia nousee esille lähinnä silloin kun sopimusneuvottelukierrokset ovat käsillä. Syksyllä 2011 suurta julkisuutta sai ensimmäinen raamisopimus. Raamisopimuksessa korostui viime vuosina neuvotteluissa vallinnut suuntaus, jossa asioita jätetään sovittaviksi paikallisesti. Työaika ja palkkaus ovat yleisimmin paikallisesti sovittavia asioita

Työehtosopimus on työntekijän kannalta hyvin tärkeä minimiehtojen määrittäjä. Työehtosopimuksissa on määritelty yleisesti parempia ehtoja kuin työaikalaissa. On ymmärrettävää, että työntekijät vaativat etujaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Määräykset eivät aina ole kovin yksiselitteisiä ja kaikkeen ei ole otettu kantaa.

Esimerkiksi Baltic Tankin toimialaa sivuava ahtaajien työehtosopimus on hyvin selvästi kirjoitettu. Kyseisessä työehtosopimuksessa on määritelty ehdot niin, ettei paljon tulkinnanvaraa jää. Omassa tutkimuksessani vaikeimmaksi kysymykseksi nousi ylityön laskeminen työvuorokauden vaihtuessa. Kysymyksen vaikeudesta kertoo paljon se, etten saanut vastausta kovinkaan monelta taholta. Ensimmäiseksi esitin kysymyksen työnantaja- ja työntekijäliiton edustajille. Sain vastauksen ainoastaan työnantajaliiton edustajalta. Lähetin kysymyksen työsuojelupiiriin, usealle palkanlaskijalle sekä muutaman muun työntekijäliiton edustajalle. Vastauksen sain työsuojelupiiristä sekä yhdeltä palkanlaskijalta. Ahtaajien työehtosopimuksessa ylityö on määritelty seuraavasti: *”Ylityötä on vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehty työ”* Säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevasta työehtosopimuksesta ei vastaavaa määritelmää löydy. Määritelmä on kuitenkin sama, jonka sain työnantajaliiton edustajalta. Itselleni herää kysymys; miksi määritelmää ei ole kirjattu työehtosopimukseen? Olisi hyvä jo neuvotteluissa määritellä vaikka esimerkein työehtosopimuksen ehdot niin, ettei niihin jäisi tulkinnan varaa.

Opinnäytetyön avulla haettiin ratkaisuja case - yrityksen esittämiin työehtosopimuksen ongelmakohtiin. Opinnäytetyön pohjalta laadittiin tiivistetty ohjeistus yrityksen käyttöön. Case – osiossa käsiteltyjä kohtia olivat seuraavat: ylityön laskeminen

työvuorokauden vaihtuessa, vapaapäivätyölisä, arki- ja suurjuhlapyhät, matkustusai-  
ka, koulutuspäivät sekä hälytysluontoinen työ ja varallaolo. Esille nousi myös helatorstai, jota ei ole määritelty säiliöauto- ja öljytuotealaa koskevassa työehtosopimuksessa. Helatorstai on määritelty palkalliseksi vapaapäiväksi 2001 – 2002 tupossa. Määritelmä on ollut 2001 - 2003 työehtosopimuksen painoksessa ja sen jälkeen se on tiputettu pois. Minussa herätti suurta ihmetystä, ettei sellaista ole mainittu selvästi voimassa olevassa työehtosopimuksessa. Mielestäni ei voi olettaa, että työnantajat lukevat kymmenen vuotta vanhoja työehtosopimuksia.

Koen onnistuneeni ongelmien ratkaisuisissa hyvin ja toivon, että työstä on apua toimeksiantajayritykselle tulevaisuudessa. Itse sain ainakin työtä tehdessäni paljon tärkeää tietoa ja opin paljon työaikalaista sekä työehtosopimuksen tulkinnasta. Opin näytetyössäni on paljon tietoa, josta voivat hyötyä myös muut palkanlaskijat. Työehtosopimuksissa on eroja, mutta tulkintatapa on kuitenkin yhteneväinen.



## LÄHTEET

Ahtiainen, L. 2011. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Raportti 27/2011.

Elinkeinoelämän keskusliiton www-sivut. Viitattu 7.3.2012. <http://www.ek.fi>

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2008. Työaikalaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Keuruu: Talentum.

Hotti, P. 2012. Työmarkkinajohtaja, Öljytuote ry, Helsinki. sähköposti 28.3.2012.

Kairinen, M., Murto J. & Uhmavaara, H. 2008. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku: Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Kauppinen, T., 2005. Suomen työmarkkinamalli. 1. painos. Helsinki: WSOY.

KKO 1997:57, Korkeimman Oikeuden ratkaisuja. <http://www.finlex.fi>

Koivula, U., Suihko, K., Tyrväinen, J. 2003. MISSION:POSSIBLE Opas opinnäytteen tekijälle. 2. uudistetun painoksen lisäpainos. Tampere: Pirkanmaan Ammatti-korkeakoulu

Kulmala, A. 2012. Tarkastaja, Lounais-Suomen aluehallintovirasto työsuojelun vastuualue, Turku. Henkilökohtainen tiedonanto 2.4.2010

Niemi, M. 2012. Palkanlaskija, Satakunnan Yritystili Oy / Satakunnan Yrittäjät Ry, Pori. Sähköposti 30.3.2012.

Paanetoja, J. 2009. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita

Rautiainen, H. Äimälä, M. 2008. Työaikalaki. 3. uudistettu painos. Juva: WSOYpro

Saarinen, M. 2002. Palkkahallinnon käsikirja. Päivitys 1/2007. Jyväskylä: Talentum Media Oy

Sainio, J. 2010. Työaikalaki käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kauppakamari

Salonheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Semi, J. 2012. Palkkasihteeri, AKT, Helsinki. Sähköposti 19.3.2012.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön WWW-sivut. Viitattu 7.3.2012. <http://www.sak.fi>

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus 29.11.2002 114/2002 <http://www.finlex.fi>

Työaikalaki. 1996. 9.8.1996/605

Työsopimuslaki. 2001. 26.1.2001/55

Työneuvoston lausunto 1097/81. Työtuomioistuimen päätöksiä. <http://www.finlex.fi>

Vasarainen, M. 2012. Toimitusjohtaja, varatuomari, Autoliikenteen työnantajaliitto ry, Helsinki. sähköposti 30.8.2012.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H., Nyssölä, M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

# LIITE 1

SUURJUHLAPYHÄT				
Taulukossa palkan korotusosa				
	6:00-14:00	14:00-18:00	18:00-00:00	00-06:00
Aatto		100%*	200 %	200 %
Uudenvuoden päivä	200 %	200 %	200 %	200 %
Aatto		100%*	200 %	200 %
Loppiainen	200 %	200 %	200 %	200 %
Aatto		100%*	200 %	200 %
Pitkäperjantai	200 %	200 %	200 %	200 %
Pääsiäislauantai	100 %	100 %	200 %	200 %
I Pääsiäispäivä	200 %	200 %	200 %	200 %
II Pääsiäispäivä	200 %	200 %	200 %	200 %
Aatto		100%*	200 %	200 %
Vappu	200 %	200 %	200 %	200 %
Aatto		100%*	200 %	200 %
Helluntai	200 %	200 %	200 %	200 %
Juhannusaatto	100 %	100 %	200 %	200 %
Juhannus	200 %	200 %	200 %	200 %
Aatto		100%*	200 %	200 %
Itsenäisyyspäivä	200 %	200 %	200 %	200 %
Jouluaatto	100 %	100 %	200 %	200 %
I Joulupäivä	200 %	200 %	200 %	200 %
II Joulupäivä	200 %	200 %	200 %	200 %
*korotusosa maksetaan 2-vuorotyössä iltavuorossa työskenteleville				